Employment Equity in the Office of the Auditor General of Canada

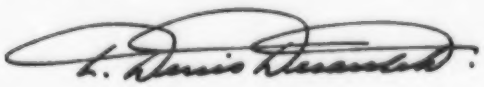
Annual Report 1997–98

ISBN 0-622-63761-5
Cat. No FA3-22/1998
© Office of the Auditor General of Canada

President of the Treasury Board

Pursuant to section 21 of the *Employment Equity Act*, I am pleased to submit to Parliament, through your office, the Annual Report on Employment Equity in the Office of the Auditor General of Canada for 1997–98.

Sincerely,



L. Denis Desautels, FCA
Auditor General of Canada

September 1998

Table of Contents

Introduction 1

The Office of the Auditor General of Canada 2

Our Employment Equity Environment 3

Implementing Employment Equity 4

The Employment Equity Numbers 5

Our Employment Equity Plan 8

APPENDIX — STATISTICS

- Technical notes 9
- List of tables 10

Introduction

This second Annual Report on Employment Equity in the Office of the Auditor General of Canada highlights employment equity activities during the period 1 April 1997 to 31 March 1998.

It also presents information on the representation of designated groups as at 31 March 1998.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

The Office of the Auditor General of Canada

Enabling Legislation

The *Auditor General Act*, the *Financial Administration Act* and a variety of other acts and orders-in-council set out the duties of the Auditor General as they relate to legislative auditing and monitoring of federal departments and agencies, Crown corporations and other national and international organizations.

Independence from Government

We are different from departments and agencies through our independence from the government of the day and our reporting relationship to Parliament. Our independence is assured by a broad legislative mandate, freedom from certain controls over our budget and staff, and a ten-year term for the Auditor General. The first independent Auditor General was appointed in 1878.

Application of the *Employment Equity Act* to the Office of the Auditor General of Canada

The Office of the Auditor General of Canada falls under the *Employment Equity Act*, section 4.(1)(c) as a portion of the Public Service of Canada — set out in Part II of Schedule I to the *Public Service Staff Relations Act* — employing 100 or more employees.

Our Vision and Mission

Our vision and mission statements guide the work of the Office.

Our Vision

We are committed to making a difference for the Canadian people by promoting, in all our work for Parliament, answerable, honest and productive government that reflects a commitment to sustainable development.

Our Mission

The Office of the Auditor General of Canada conducts independent audits and examinations that provide objective information, advice and assurance to Parliament. We promote accountability and best practices in government operations.

Our Work

The principal activity of the Office is legislative auditing — providing reliable, relevant and timely assurances and other information on financial and program performance to help legislators hold government accountable.

Our Organization

The Office is organized into three branches — Audit Operations, Corporate Services and Executive — along with the Office of the Commissioner of the Environment and Sustainable Development. Most of the staff work from the head office in Ottawa. Regional offices are located in Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Montreal and Halifax.

We have a specialized workforce, with roughly two thirds of our 534 employees at the middle manager and auditor levels.

The Office of the Auditor General of Canada

Enabling Legislation

The *Auditor General Act*, the *Financial Administration Act* and a variety of other acts and orders-in-council set out the duties of the Auditor General as they relate to legislative auditing and monitoring of federal departments and agencies, Crown corporations and other national and international organizations.

Independence from Government

We are different from departments and agencies through our independence from the government of the day and our reporting relationship to Parliament. Our independence is assured by a broad legislative mandate, freedom from certain controls over our budget and staff, and a ten-year term for the Auditor General. The first independent Auditor General was appointed in 1878.

Application of the *Employment Equity Act* to the Office of the Auditor General of Canada

The Office of the Auditor General of Canada falls under the *Employment Equity Act*, section 4.(1)(c) as a portion of the Public Service of Canada — set out in Part II of Schedule I to the *Public Service Staff Relations Act* — employing 100 or more employees.

Our Vision and Mission

Our vision and mission statements guide the work of the Office.

Our Vision

We are committed to making a difference for the Canadian people by promoting, in all our work for Parliament, answerable, honest and productive government that reflects a commitment to sustainable development.

Our Mission

The Office of the Auditor General of Canada conducts independent audits and examinations that provide objective information, advice and assurance to Parliament. We promote accountability and best practices in government operations.

Our Work

The principal activity of the Office is legislative auditing — providing reliable, relevant and timely assurances and other information on financial and program performance to help legislators hold government accountable.

Our Organization

The Office is organized into three branches — Audit Operations, Corporate Services and Executive — along with the Office of the Commissioner of the Environment and Sustainable Development. Most of the staff work from the head office in Ottawa. Regional offices are located in Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Montreal and Halifax.

We have a specialized workforce, with roughly two thirds of our 534 employees at the middle manager and auditor levels.

Our Employment Equity Environment

Our Values

Employment equity is an underlying value of the Office of the Auditor General. Our Strategic Framework includes five principles that guide us in achieving our mission. One of these principles — *Caring about people* — includes a statement that

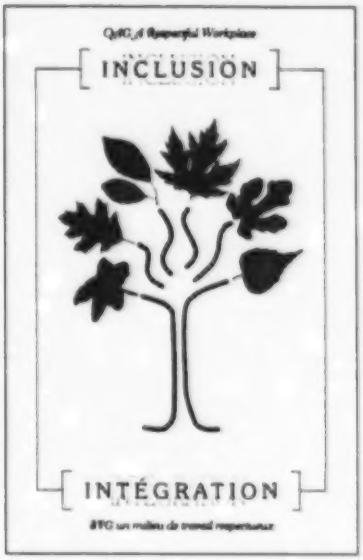
> ***We value the talent and diversity each individual brings to the Office.***

In 1995, a Strategic Framework initiative was launched to identify ways in which staff can work toward day-to-day demonstrations of the people skills which lead to creating a respectful workplace.

The Auditor General announced our new corporate goal of *Inclusion* in November 1997. This goal was chosen to cover many important, contemporary issues like diversity, empowerment, equity and communications.

Our Structure

In January 1998, we updated our Strategic Framework and added a new employment equity strategy — to identify under-represented groups and take action to m Office goals. This strategy has been incorporated into our Human Resources Corporate Plan.



In March 1998, the creation of a new senior committee — the Human Resources Committee — was approved. This committee is now responsible for monitoring the implementation of both our Human Resources Corporate Plan and our Employment Equity Plan.

Our Employment Equity Committee is committed to ensuring equal opportunity in the workplace for all employees, including, but not limited to, members of designated groups.

There are sub-committees established for each of the four designated groups. The Employment Equity Committee reports to the Human Resources Committee.

Implementing Employment Equity

Implementation of the Legislation

Our Employment Equity Committee and its sub-committees, including a union representative, represent the interests of designated groups in the Office. This committee has existed in our Office for many years. Each year, it has organized events and activities to promote awareness of employment equity and diversity issues in the workplace.

Our first step in implementing the requirements of the legislation was to organize and complete a self-identification survey in April 1998.

Working with the results of this survey, we completed a workforce analysis to determine the degree of under-representation of members of designated groups in each occupational group at 31 March 1997. This analysis has been updated and the results at 31 March 1998 are presented in this report.

Employment Equity Records

We have implemented procedures for the maintenance of orderly and accurate employment equity records. We have also developed information vehicles and practices to keep our employees up-to-date on employment equity matters. For example, we have an electronic bulletin board that provides all employees with easy access to current employment equity information. Periodic notices are sent to remind all employees of their right to self-identify at any time.

Activities and Events

In addition to promoting a corporate environment that supports employment equity values and ideals, a number of Office activities took place that supported designated groups and promoted an equitable work environment (see Figure 1).

Figure 1

Employment equity activities

- Participation in the National Aboriginal Career Symposium
- Articles in our internal newsletter, *Interim*, on equity and diversity issues
- Participation in the Terry Fox run and CNIB crocus sale
- Presentation to Employee Advisory Board on employment equity
- Presentations by International Fellows on their countries and cultures
- Office People Fair featuring equity and diversity issues
- Retrofit of workspace for employees with special needs
- Training for Office staff on harassment and discrimination
- Retrofit of washroom to improve accessibility for persons with disabilities
- Sharing information on employment equity with outside organizations

Throughout the year, the Office also celebrated a number of events to recognize and heighten awareness of diversity issues. These included seminars and presentations to observe:

- **International Day for the Elimination of Racial Discrimination**
- **National Access Awareness Week**
- **Women's History Month**
- **International Women's Week**

Recruitment and Selection

In 1997-98, we initiated measures to make our Office better known to members of designated groups and to accommodate special needs in the selection process.

The Employment Equity Numbers

The data in this report are as at 31 March 1998.

Tables 4 through 7 show comparative numbers as at 31 March 1997. This year, we added tables 8 through 10 to show the numbers of people hired, promoted and who left during 1997-98.

Our employment equity numbers have been prepared on the basis of the National Occupational Classification (NOC) system, developed by Human Resources Development Canada. This system comprises 14 Employment Equity Occupational Groups (EEOGs) — as defined in Schedule II of the *Employment Equity Regulations* — and 522 NOC unit groups.

Figure 2

Classification of OAG employees under the National Occupational Classification system

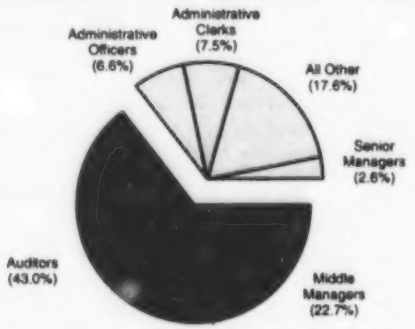
Employment Equity Occupational Group (EEOG)	Major National Occupation Classification (NOC) unit group
1– Senior Managers	0012 — Senior Managers
2– Middle and Other Managers	0414 — Middle Managers
3– Professionals	1111 — Auditors
4– Semi-professional & Technicians	N/A
7– Administrative & Senior Clerical Personnel	1221 — Administrative Officers
10– Clerical Personnel	1441 — Administrative Clerks

Classifying our employees under this system shows that we have a very specialized workforce:

- The 534 employees in our Office fall into 6 of the 14 Employment Equity Occupational Groups (EEOGs).
- Within these EEOGs, 438 employees (82 percent) fall into 5 of the 522 National Occupational Classification (NOC) unit groups (see Figures 2 and 3).
- Most of our employees (65.4 percent) are concentrated in 2 NOC unit groups — Middle Managers (NOC unit 0414) and Auditors (NOC unit 1111).

Figure 3

Distribution of employees by major NOC unit groups



The following comments highlight the data in the Appendix.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Designated Groups Representation

We have compared our representation in each designated group to the most recent workforce availability figures provided by Human Resources Development Canada — the 1991 Employment Equity Data Report. We have used national figures for this comparison.

Women – Table 4

Women represented 48.7% of our workforce at 31 March 1998. Office-wide, Women are not under-represented.

Women are under-represented in three groups — senior managers, middle managers and professionals. Over the year, Women's representation increased in all three groups.

Aboriginal Peoples – Table 5

Across the Office, our representation of Aboriginal Peoples is roughly one half of the workforce availability for that group.

Aboriginal Peoples are under-represented in all groups except two — administrative and clerical.

Persons with Disabilities – Table 6

Office-wide, our representation of Persons with Disabilities is roughly one third of the workforce availability. Under-representation exists in all groups except middle managers.

The number of Persons with Disabilities is concentrated in our two largest groups, middle managers and professionals.

Persons in a Visible Minority Group – Table 7

The representation of Persons in a Visible Minority is roughly one half of the workforce availability.

Under-representation is most pronounced in the professional group.

7

Representation in Hirings, Promotions and Separations

This annual report includes an analysis of the numbers of employees hired, promoted and terminated, and the degree of representation in those numbers, of persons who are members of each designated group.

Hirings – Table 8

Sixty-seven people were hired during the year.

The percentage of Women hired exceeded the workforce availability. For the other three designated groups, the percentage hired was below the workforce availability.

The most progress was made in hiring Women in the middle manager and professional groups, and also in hiring Persons in a Visible Minority in the middle manager group.

Promotions – Table 9

In 1997-98, 49 people — 9.4% of all employees — were promoted.

The rate of promotion for three designated groups exceeded this Office-wide figure: Women (10.0%), Aboriginal Peoples (22.2%) and Persons in a Visible Minority (9.5%).

Separations – Table 10

Last year, our rate of separation for all designated groups was lower than the Office-wide attrition rate of 12.0%.

At the EEOG level, however, women in the professional group left at a significantly higher rate (19.5%).

Designated Groups Representation

We have compared our representation in each designated group to the most recent workforce availability figures provided by Human Resources Development Canada — the 1991 Employment Equity Data Report. We have used national figures for this comparison.

Women – Table 4

Women represented 48.7% of our workforce at 31 March 1998. Office-wide, Women are not under-represented.

Women are under-represented in three groups — senior managers, middle managers and professionals. Over the year, Women's representation increased in all three groups.

Aboriginal Peoples – Table 5

Across the Office, our representation of Aboriginal Peoples is roughly one half of the workforce availability for that group.

Aboriginal Peoples are under-represented in all groups except two — administrative and clerical.

Persons with Disabilities – Table 6

Office-wide, our representation of Persons with Disabilities is roughly one third of the workforce availability. Under-representation exists in all groups except middle managers.

The number of Persons with Disabilities is concentrated in our two largest groups, middle managers and professionals.

Persons in a Visible Minority Group – Table 7

The representation of Persons in a Visible Minority is roughly one half of the workforce availability.

Under-representation is most pronounced in the professional group.

Representation in Hirings, Promotions and Separations

This annual report includes an analysis of the numbers of employees hired, promoted and terminated, and the degree of representation in those numbers, of persons who are members of each designated group.

Hirings – Table 8

Sixty-seven people were hired during the year.

The percentage of Women hired exceeded the workforce availability. For the other three designated groups, the percentage hired was below the workforce availability.

The most progress was made in hiring Women in the middle manager and professional groups, and also in hiring Persons in a Visible Minority in the middle manager group.

Promotions – Table 9

In 1997-98, 49 people — 9.4% of all employees — were promoted.

The rate of promotion for three designated groups exceeded this Office-wide figure: Women (10.0%), Aboriginal Peoples (22.2%) and Persons in a Visible Minority (9.5%).

Separations – Table 10

Last year, our rate of separation for all designated groups was lower than the Office-wide attrition rate of 12.0%.

At the EEOG level, however, women in the professional group left at a significantly higher rate (19.5%).

Our Employment Equity Plan

In prior years, our Employment Equity Committee developed an employment equity plan that outlined activities and initiatives intended to increase awareness of equity and diversity issues and to improve opportunities in the workplace for all employees.

Our New Employment Equity Plan

In 1997-98, a new Employment Equity Plan was prepared to meet the specific requirements of the *Employment Equity Act*, section 10. Our Plan, Version I, covers an initial three-year period, 1998-99 to 2000-01. It includes short-term numerical goals to reduce under-representation of the designated groups over that period. The Office's Executive Committee has endorsed these short-term numerical goals.

The Plan calls for a detailed systems review in summer 1998. This review will build on the results of the general systems review conducted in 1997 and will focus on the occupational groups in which under-representation has been found. It will examine those policies and practices relating to recruitment, selection, hiring, development, training, promotion, retention, termination and accommodation.

The Plan will be updated to provide for short-term measures to eliminate any employment barriers that are identified by the detailed systems review. Policies and practices will also be developed and implemented to provide increased opportunities to the employment equity designated groups. The Plan identifies a number of areas where new and expanded activities could offer greater employment opportunity to the designated groups:

- **Recruitment outreach**
- **Secondment program**
- **Mentoring program**
- **Career management and counselling activities**
- **Training**
- **Accommodation provisions**

In our Plan, we are focussing on making progress across the Office, in all designated groups. However, in a relatively small office such as ours, the greatest opportunity for making progress on employment equity lies with our two largest groups — middle managers and professionals.

Consultation and Communication

During 1998-99, we will begin consultation with employee representatives, including bargaining agents, on the assistance that they could provide on communication with employees and the implementation of employment equity.

We will make every effort to ensure that this consultation is meaningful and appropriate.

The Office of the Auditor General of Canada is committed to employment equity ideals. Our challenge is to reflect these ideals in both our workforce and workplace.

We believe that our Employment Equity Plan, as implemented, will constitute reasonable progress toward implementing employment equity as required by the *Act*.

APPENDIX — STATISTICS

Technical Notes

Report Coverage

This report contains information on our indeterminate employees and term employees of three months or more as at 31 March 1998.

Because of the rapid turnover of students and casual employees, no information is reported on them.

Employees who were on secondment to other organizations were asked to complete self-identification questionnaires, and are included in our numbers.

Employees who were on leave without pay from our Office at 31 March 1998 are not included in the population. These people will be given questionnaires on their return.

Data on People in the Designated Groups

All data, other than those for women, were obtained through self-identification, the process by which people identify themselves as being from one of the other three designated groups. The data on women were obtained from other human resources information.

The completeness and accuracy of employment equity data depend on employees being willing to self-identify and on being given the opportunity to do so.

Our self-identification process, including the questionnaire completed on a voluntary basis, began in April 1997. Employees who joined the Office since then were provided with the questionnaire when they began working.

At any time during the year, any employee may complete a self-identification questionnaire, available from our Human Resources Group.

On tables 3 to 7, we show our representation as a percentage of the workforce availability, with comparative figures for the prior year. We believe this is the best single statistic to show how well we are doing at achieving a representative workforce.

We provide information by Employment Equity Occupational Group (EEOG). On tables 4 through 7, we also provide information for the two National Occupational Classification (NOC) unit groups that comprise the majority of our employees — Middle Managers (NOC Unit 0414), which is part of EEOG 2 (Middle and Other Managers) and Auditors (NOC Unit 1111), included in EEOG 3 (Professionals).

List of Tables

Table 1 — Representation of Designated Groups in the Office of the Auditor General of Canada

Table 2 — Distribution of Employees by Designated Group and Region of Work

Table 3 — Representation of Designated Groups by Employment Equity Occupational Group

Table 4 — Representation of *Women* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

Table 5 — Representation of *Aboriginal Peoples* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

Table 6 — Representation of *Persons with Disabilities* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

Table 7 — Representation of *Persons in a Visible Minority* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

Table 8 — Hirings by Designated Group and Employment Equity Occupational Group – 1 April 1997 to 31 March 1998

Table 9 — Promotions by Designated Group and Employment Equity Occupational Group – 1 April 1997 to 31 March 1998

Table 10 — Separations by Designated Group and Employment Equity Occupational Group – 1 April 1997 to 31 March 1998

Table 11 — Distribution of Employees by Designated Group and Salary Band

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Table 1

Representation of Designated Groups in the Office of the Auditor General of Canada

	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
As at 31 March 1998	534	260	48.7	9	1.7	12	2.2	23	4.3
Workforce Availability			45.9		3.0		6.3		9.1

Table 1

Representation of Designated Groups in the Office of the Auditor General of Canada

	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
As at 31 March 1998	534	260	48.7	9	1.7	12	2.2	23	4.3
Workforce Availability			45.9		3.0		6.3		9.1

Table 2

Distribution of Employees by Designated Group and Region of Work

As at 31 March 1998

Region of Work	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
National Capital Region	477	230	48.2	7	1.5	10	2.1	21	4.4
All Other Regions	57	30	52.6	2	3.5	2	3.5	2	3.5
Total	**534**	**260**	**48.7**	**9**	**1.7**	**12**	**2.2**	**23**	**4.3**

Table 3

Representation of Designated Groups by Employment Equity Occupational Group

As at 31 March 1998

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
All Occupations	**534**	**260**	**48.7**	**9**	**1.7**	**12**	**2.2**	**23**	**4.3**
Senior Managers	14	2	14.3	0	–	0	–	1	7.1
Middle and Other Managers	130	30	23.1	0	–	4	3.1	7	5.4
Professionals	257	124	48.2	2	0.8	5	1.9	14	5.4
Semi-Professionals & Technicians	17	11	64.7	0	–	0	–	0	–
Administrative & Senior Clerical Personnel	42	37	88.1	4	9.5	1	2.4	0	–
Clerical Personnel	74	56	75.7	3	4.1	2	2.7	1	1.4

Table 2

Distribution of Employees by Designated Group and Region of Work

As at 31 March 1998

Region of Work	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
National Capital Region	477	230	48.2	7	1.5	10	2.1	21	4.4
All Other Regions	57	30	52.6	2	3.5	2	3.5	2	3.5
Total	**534**	**260**	**48.7**	**9**	**1.7**	**12**	**2.2**	**23**	**4.3**

Table 3

Representation of Designated Groups by Employment Equity Occupational Group

As at 31 March 1998

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
All Occupations	**534**	**260**	**48.7**	**9**	**1.7**	**12**	**2.2**	**23**	**4.3**
Senior Managers	14	2	14.3	0	–	0	–	1	7.1
Middle and Other Managers	130	30	23.1	0	–	4	3.1	7	5.4
Professionals	257	124	48.2	2	0.8	5	1.9	14	5.4
Semi-Professionals & Technicians	17	11	64.7	0	–	0	–	0	–
Administrative & Senior Clerical Personnel	42	37	88.1	4	9.5	1	2.4	0	–
Clerical Personnel	74	56	75.7	3	4.1	2	2.7	1	1.4

Table 4

Representation of *Women* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

As at 31 March 1998

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Women		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1997-98	1996-97
All Occupations	**534**	**260**	**48.7**	**45.9**	**100+**	**100+**
Senior Managers	14	2	14.3	17.6	81.3	71.0
Middle and Other Managers	130	30	23.1	31.6	73.1	64.9
Professionals	257	124	48.2	51.9	92.9	90.9
Semi-Professionals & Technicians	17	11	64.7	48.5	100+	100+
Administrative & Senior Clerical Personnel	42	37	88.1	87.6	100+	100+
Clerical Personnel	74	56	75.7	72.2	100+	100+

National Occupational Classification Unit Group	All Employees	Women		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1997-98	1996-97
Middle Managers	***121***	***26***	***21.5***	***29.1***	***73.9***	***63.2***
Auditors	***228***	***111***	***48.7***	***42.6***	***100+***	***100+***

Table 5

Representation of *Aboriginal Peoples* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

As at 31 March 1998

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Aboriginal Peoples		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1997-98	1996-97
All Occupations	**534**	**9**	**1.7**	**3.0**	**56.7**	**56.7**
Senior Managers	14	0	–	2.8	0.0	0.0
Middle and Other Managers	130	0	–	1.8	0.0	0.0
Professionals	257	2	0.8	2.0	40.0	20.0
Semi-Professionals & Technicians	17	0	–	3.0	0.0	0.0
Administrative & Senior Clerical Personnel	42	4	9.5	2.4	100+	100+
Clerical Personnel	74	3	4.1	2.6	100+	100+

National Occupational Classification Unit Group	All Employees	Aboriginal Peoples		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1997-98	1996-97
Middle Managers	***121***	***0***	–	***2.7***	***0.0***	***0.0***
Auditors	***228***	***1***	***0.4***	***1.2***	***33.3***	***41.6***

Table 4

Representation of *Women* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

As at 31 March 1998

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Women		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1997-98	1996-97
All Occupations	**534**	**260**	**48.7**	**45.9**	**100+**	**100+**
Senior Managers	14	2	14.3	17.6	81.3	71.0
Middle and Other Managers	130	30	23.1	31.6	73.1	64.9
Professionals	257	124	48.2	51.9	92.9	90.9
Semi-Professionals & Technicians	17	11	64.7	48.5	100+	100+
Administrative & Senior Clerical Personnel	42	37	88.1	87.6	100+	100+
Clerical Personnel	74	56	75.7	72.2	100+	100+

National Occupational Classification Unit Group	All Employees	Women		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1997-98	1996-97
Middle Managers	***121***	***26***	***21.5***	***29.1***	***73.9***	***63.2***
Auditors	***228***	***111***	***48.7***	***42.6***	***100+***	***100+***

Table 5

Representation of *Aboriginal Peoples* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

As at 31 March 1998

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Aboriginal Peoples		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1997-98	1996-97
All Occupations	**534**	**9**	**1.7**	**3.0**	**56.7**	**56.7**
Senior Managers	14	0	–	2.8	0.0	0.0
Middle and Other Managers	130	0	–	1.8	0.0	0.0
Professionals	257	2	0.8	2.0	40.0	20.0
Semi-Professionals & Technicians	17	0	–	3.0	0.0	0.0
Administrative & Senior Clerical Personnel	42	4	9.5	2.4	100+	100+
Clerical Personnel	74	3	4.1	2.6	100+	100+

National Occupational Classification Unit Group	All Employees	Aboriginal Peoples		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1997-98	1996-97
Middle Managers	***121***	***0***	***–***	***2.7***	***0.0***	***0.0***
Auditors	***228***	***1***	***0.4***	***1.2***	***33.3***	***41.6***

Table 6

Representation of *Persons with Disabilities* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

As at 31 March 1998

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Persons with Disabilities		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1997-98	1996-97
All Occupations	**534**	**12**	**2.2**	**6.3**	**34.9**	**39.7**
Senior Managers	14	0	–	4.1	0.0	0.0
Middle and Other Managers	130	4	3.1	3.3	93.9	100+
Professionals	257	5	1.9	3.6	52.8	44.4
Semi-Professionals & Technicians	17	0	–	5.3	0.0	0.0
Administrative & Senior Clerical Personnel	42	1	2.4	4.2	57.1	0.0
Clerical Personnel	74	2	2.7	6.0	45.0	68.3

National Occupational Classification Unit Group	All Employees	Persons with Disabilities		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1997-98	1996-97
Middle Managers	***121***	***4***	***3.3***	***n/a***	***n/a***	***n/a***
Auditors	***228***	***5***	***2.2***	***3.3***	***66.7***	***69.7***

Table 7

Representation of *Persons in a Visible Minority* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

As at 31 March 1998

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Persons in a Visible Minority		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1997-98	1996-97
All Occupations	**534**	**23**	**4.3**	**9.1**	**47.3**	**44.0**
Senior Managers	14	1	7.1	6.4	100+	98.4
Middle and Other Managers	130	7	5.4	8.7	62.1	56.3
Professionals	257	14	5.4	9.7	55.7	57.7
Semi-Professionals & Technicians	17	0	–	8.7	0.0	0.0
Administrative & Senior Clerical Personnel	42	0	–	6.5	0.0	0.0
Clerical Personnel	74	1	1.4	10.7	13.1	13.1

National Occupational Classification Unit Group	All Employees	Persons in a Visible Minority		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1997-98	1996-97
Middle Managers	***121***	***7***	***5.8***	***3.9***	***100+***	***100+***
Auditors	***228***	***14***	***6.1***	***14.4***	***42.4***	***43.8***

Table 6

Representation of *Persons with Disabilities* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

As at 31 March 1998

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Persons with Disabilities		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1997-98	1996-97
All Occupations	**534**	**12**	**2.2**	**6.3**	**34.9**	**39.7**
Senior Managers	14	0	–	4.1	0.0	0.0
Middle and Other Managers	130	4	3.1	3.3	93.9	100+
Professionals	257	5	1.9	3.6	52.8	44.4
Semi-Professionals & Technicians	17	0	–	5.3	0.0	0.0
Administrative & Senior Clerical Personnel	42	1	2.4	4.2	57.1	0.0
Clerical Personnel	74	2	2.7	6.0	45.0	68.3

National Occupational Classification Unit Group	All Employees	Persons with Disabilities		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1997-98	1996-97
Middle Managers	***121***	***4***	***3.3***	***n/a***	***n/a***	***n/a***
Auditors	***228***	***5***	***2.2***	***3.3***	***66.7***	***69.7***

Table 7

Representation of *Persons in a Visible Minority* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

As at 31 March 1998

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Persons in a Visible Minority		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1997-98	1996-97
All Occupations	**534**	**23**	**4.3**	**9.1**	**47.3**	**44.0**
Senior Managers	14	1	7.1	6.4	100+	98.4
Middle and Other Managers	130	7	5.4	8.7	62.1	56.3
Professionals	257	14	5.4	9.7	55.7	57.7
Semi-Professionals & Technicians	17	0	–	8.7	0.0	0.0
Administrative & Senior Clerical Personnel	42	0	–	6.5	0.0	0.0
Clerical Personnel	74	1	1.4	10.7	13.1	13.1

National Occupational Classification Unit Group	All Employees	Persons in a Visible Minority		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1997-98	1996-97
Middle Managers	***121***	***7***	***5.8***	***3.9***	***100+***	***100+***
Auditors	***228***	***14***	***6.1***	***14.4***	***42.4***	***43.8***

Table 8

Hirings by Designated Group and Employment Equity Occupational Group

1 April 1997 to 31 March 1998

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
All Occupations	**67**	**40**	**59.7**	**0**	**–**	**1**	**1.5**	**4**	**6.0**
Senior Managers	0	0		0		0		0	
Middle and Other Managers	7	4		0		1		1	
Professionals	46	26		0		3		3	
Semi-Professionals & Technicians	3	2		0		0		0	
Administrative & Senior Clerical Personnel	0	0		0		0		0	
Clerical Personnel	11	8		0		0		0	

Includes employees hired into term positions (three months or more) and indeterminate positions.

Hirings as a Percentage of Workforce Availability	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
All Occupations	**67**	**40**	**59.7**	**0**	**–**	**1**	**1.5**	**4**	**6.0**
Workforce Availability (WFA)			**45.9**		**3.0**		**6.3**		**9.1**
Hirings as a Percentage of Workforce Availability			**130.1**		**0.0**		**23.8**		**65.9**

Table 9

Promotions by Designated Group and Occupational Category

1 April 1997 to 31 March 1998

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority
All Occupations	49	25	2	1	2
Senior Managers	1	0	0	0	0
Middle and Other Managers	15	3	0	0	1
Professionals	23	14	2	1	1
Semi-Professionals & Technicians	1	0	0	0	0
Administrative & Senior Clerical Personnel	6	6	0	0	0
Clerical Personnel	3	2	0	0	0

Includes promotions and reclassifications.

Promotion Rate	All Employees	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority
Number	49	25	2	1	2
Promotion Rate (Percentage)	9.4	10.0	22.2	7.7	9.5

Table 8

Hirings by Designated Group and Employment Equity Occupational Group

1 April 1997 to 31 March 1998

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
All Occupations	**67**	**40**	**59.7**	**0**	**–**	**1**	**1.5**	**4**	**6.0**
Senior Managers	0	0		0		0		0	
Middle and Other Managers	7	4		0		1		1	
Professionals	46	26		0		3		3	
Semi-Professionals & Technicians	3	2		0		0		0	
Administrative & Senior Clerical Personnel	0	0		0		0		0	
Clerical Personnel	11	8		0		0		0	

Includes employees hired into term positions (three months or more) and indeterminate positions.

Hirings as a Percentage of Workforce Availability	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
All Occupations	**67**	**40**	**59.7**	**0**	**–**	**1**	**1.5**	**4**	**6.0**
Workforce Availability (WFA)			**45.9**		**3.0**		**6.3**		**9.1**
Hirings as a Percentage of Workforce Availability			**130.1**		**0.0**		**23.8**		**65.9**

Table 9

Promotions by Designated Group and Occupational Category

1 April 1997 to 31 March 1998

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority
All Occupations	**49**	**25**	**2**	**1**	**2**
Senior Managers	1	0	0	0	0
Middle and Other Managers	15	3	0	0	1
Professionals	23	14	2	1	1
Semi-Professionals & Technicians	1	0	0	0	0
Administrative & Senior Clerical Personnel	6	6	0	0	0
Clerical Personnel	3	2	0	0	0

Includes promotions and reclassifications.

Promotion Rate	All Employees	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority
Number	**49**	**25**	**2**	**1**	**2**
Promotion Rate (Percentage)	**9.4**	**10.0**	**22.2**	**7.7**	**9.5**

Table 10

Separations by Designated Group and Employment Equity Occupational Group

1 April 1997 to 31 March 1998

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Women	Aboriginal People	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority
All Occupations	**64**	**31**	**0**	**0**	**2**
Senior Managers	2	0	0	0	0
Middle and Other Managers	9	1	0	0	0
Professionals	44	23	0	0	2
Semi-Professionals & Technicians	0	0	0	0	0
Administrative & Senior Clerical Personnel	2	2	0	0	0
Clerical Personnel	7	5	0	0	0

Attrition Rate	All Employees	Women	Aboriginal People	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority
Number	**64**	**31**	**0**	**0**	**2**
Attrition Rate (Percentage)	**12.0**	**11.9**	**0.0**	**0.0**	**8.7**

Table 11

Distribution of Employees by Designated Group and Salary Band

As at 31 March 1998

Salary Band ($s)	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Cumulative Percentage	Number	Cumulative Percentage	Number	Cumulative Percentage	Number	Cumulative Percentage	Number	Cumulative Percentage
up to 24,999	5	0.9	3	1.2	0	0.0	1	8.3	1	4.3
25,000 – 29,999	33	7.1	25	10.8	1	11.1	0	8.3	0	4.3
30,000 – 34,999	64	19.1	51	30.4	1	22.2	1	16.7	1	8.7
35,000 – 39,999	48	28.1	43	46.9	4	66.7	0	16.7	1	13.0
40,000 – 44,999	35	34.6	21	55.0	2	88.9	1	25.0	0	13.0
45,000 – 49,999	50	44.0	24	64.2	0	88.9	1	33.3	4	30.4
50,000 – 54,999	42	51.9	21	72.3	1	100.0	1	41.7	1	34.8
55,000 – 59,999	59	62.9	26	82.3	0	100.0	1	50.0	1	39.1
60,000 – 64,999	34	69.3	13	87.3	0	100.0	2	66.7	2	47.8
65,000 – 69,999	29	74.7	6	89.6	0	100.0	0	66.7	5	69.6
70,000 – 74,999	8	76.2	1	90.0	0	100.0	0	66.7	1	73.9
75,000 – 79,999	38	83.3	15	95.8	0	100.0	2	83.3	0	73.9
80,000 – 84,999	29	88.8	5	97.7	0	100.0	1	91.7	2	82.6
85,000 – 89,999	8	90.3	1	98.1	0	100.0	0	91.7	1	87.0
90,000 – 94,999	11	92.3	1	98.5	0	100.0	1	100.0	0	87.0
95,000 – 99,999	11	94.4	2	99.2	0	100.0	0	100.0	1	91.3
100,000 +	30	100.0	2	100.0	0	100.0	0	100.0	2	100.0
Total	**534**	**100.0**	**260**	**100.0**	**9**	**100.0**	**12**	**100.0**	**23**	**100.0**

Table 10

Separations by Designated Group and Employment Equity Occupational Group

1 April 1997 to 31 March 1998

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Women	Aboriginal People	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority
All Occupations	**64**	**31**	**0**	**0**	**2**
Senior Managers	2	0	0	0	0
Middle and Other Managers	9	1	0	0	0
Professionals	44	23	0	0	2
Semi-Professionals & Technicians	0	0	0	0	0
Administrative & Senior Clerical Personnel	2	2	0	0	0
Clerical Personnel	7	5	0	0	0

Attrition Rate	All Employees	Women	Aboriginal People	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority
Number	**64**	**31**	**0**	**0**	**2**
Attrition Rate (Percentage)	**12.0**	**11.9**	**0.0**	**0.0**	**8.7**

Table 11

Distribution of Employees by Designated Group and Salary Band

As at 31 March 1998

Salary Band ($s)	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Cumulative Percentage	Number	Cumulative Percentage	Number	Cumulative Percentage	Number	Cumulative Percentage	Number	Cumulative Percentage
up to 24,999	5	0.9	3	1.2	0	0.0	1	8.3	1	4.3
25,000 – 29,999	33	7.1	25	10.8	1	11.1	0	8.3	0	4.3
30,000 – 34,999	64	19.1	51	30.4	1	22.2	1	16.7	1	8.7
35,000 – 39,999	48	28.1	43	46.9	4	66.7	0	16.7	1	13.0
40,000 – 44,999	35	34.6	21	55.0	2	88.9	1	25.0	0	13.0
45,000 – 49,999	50	44.0	24	64.2	0	88.9	1	33.3	4	30.4
50,000 – 54,999	42	51.9	21	72.3	1	100.0	1	41.7	1	34.8
55,000 – 59,999	59	62.9	26	82.3	0	100.0	1	50.0	1	39.1
60,000 – 64,999	34	69.3	13	87.3	0	100.0	2	66.7	2	47.8
65,000 – 69,999	29	74.7	6	89.6	0	100.0	0	66.7	5	69.6
70,000 – 74,999	8	76.2	1	90.0	0	100.0	0	66.7	1	73.9
75,000 – 79,999	38	83.3	15	95.8	0	100.0	2	83.3	0	73.9
80,000 – 84,999	29	88.8	5	97.7	0	100.0	1	91.7	2	82.6
85,000 – 89,999	8	90.3	1	98.1	0	100.0	0	91.7	1	87.0
90,000 – 94,999	11	92.3	1	98.5	0	100.0	1	100.0	0	87.0
95,000 – 99,999	11	94.4	2	99.2	0	100.0	0	100.0	1	91.3
100,000 +	30	100.0	2	100.0	0	100.0	0	100.0	2	100.0
Total	**534**	**100.0**	**260**	**100.0**	**9**	**100.0**	**12**	**100.0**	**23**	**100.0**

L'équité en matière d'emploi au Bureau du vérificateur général du Canada

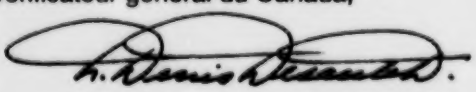
Rapport annuel 1997–1998

Président du Conseil du Trésor

Conformément à l'article 21 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, je suis heureux de présenter au Parlement, par l'intermédiaire de votre bureau, le *Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi au Bureau du vérificateur général du Canada* de 1997-1998.

Recevez mes salutations distinguées.

Le vérificateur général du Canada,



L. Denis Desautels, FCA

Septembre 1998

Table des matières

Introduction 1

Le Bureau du vérificateur général du Canada 2

Le contexte de l'équité en matière d'emploi au Bureau 3

La mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi 4

Nos données sur l'équité en matière d'emploi 5

Notre plan d'équité en matière d'emploi 8

ANNEXE — STATISTIQUES

- Notes techniques 9
- Liste des tableaux 10

Introduction

Ce second *Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi au Bureau du vérificateur général du Canada* décrit les activités relatives à l'équité en matière d'emploi pour la période du 1er avril 1997 au 31 mars 1998.

Il nous renseigne également sur la représentation des groupes désignés au 31 mars 1998.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Le Bureau du vérificateur général du Canada

Loi habilitante

La *Loi sur le vérificateur général*, la *Loi sur la gestion des finances publiques* et un éventail d'autres lois et décrets établissent les fonctions du vérificateur général dans la mesure où elles concernent la vérification législative et la surveillance des ministères et des organismes fédéraux, des sociétés d'État et d'autres organisations nationales et internationales.

Indépendance du gouvernement

Nous nous distinguons des ministères et des organismes en raison de notre indépendance face au gouvernement au pouvoir et du cadre redditionnel qui nous lie au Parlement. Cette indépendance est assurée par un vaste mandat législatif, l'exemption de certains contrôles sur notre budget et notre personnel, et un mandat de dix ans pour le vérificateur général. Le premier vérificateur général indépendant a été nommé en 1878.

Application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* au Bureau du vérificateur général du Canada

Le Bureau du vérificateur général du Canada est visé par l'alinéa 4(1)c) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en tant qu'employeur de la fonction publique du Canada — comme il est énoncé à la partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* — de 100 employés ou plus.

Notre vision et notre mission

Les énoncés de la vision et de la mission du Bureau orientent ses activités.

Notre vision

Nous sommes engagés à promouvoir, dans l'exécution du mandat que nous a confié le Parlement, une administration gouvernementale responsable, honnête et productive qui reflète un engagement envers le développement durable et, de ce fait, à produire des résultats positifs pour tous les Canadiens.

Notre mission

Le Bureau du vérificateur général du Canada effectue, en toute indépendance, des missions de vérification et des examens qui fournissent information, assurance et avis objectifs au Parlement. Le vérificateur général vise ainsi à améliorer le contrôle parlementaire sur les deniers publics et à encourager l'emploi des meilleures méthodes de gestion dans l'administration publique.

Notre travail

La principale activité du Bureau est la vérification législative — fournir des assurances fiables, pertinentes et en temps opportun et toute autre information sur le rendement financier et le rendement des programmes afin d'aider les législateurs à tenir le gouvernement comptable.

Notre organisation

Le Bureau compte trois directions générales, les Opérations de vérification, les Services corporatifs et le Bureau de direction, de même que le Bureau du commissaire à l'environnement et au développement durable. La plupart du personnel travaille à l'administration centrale, à Ottawa. Le Bureau compte des bureaux régionaux à Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Montréal et Halifax.

Nous disposons d'un effectif spécialisé, et les deux tiers environ de nos 534 employés sont des cadres intermédiaires et des vérificateurs.

Le Bureau du vérificateur général du Canada

Loi habilitante

La *Loi sur le vérificateur général*, la *Loi sur la gestion des finances publiques* et un éventail d'autres lois et décrets établissent les fonctions du vérificateur général dans la mesure où elles concernent la vérification législative et la surveillance des ministères et des organismes fédéraux, des sociétés d'État et d'autres organisations nationales et internationales.

Indépendance du gouvernement

Nous nous distinguons des ministères et des organismes en raison de notre indépendance face au gouvernement au pouvoir et du cadre redditionnel qui nous lie au Parlement. Cette indépendance est assurée par un vaste mandat législatif, l'exemption de certains contrôles sur notre budget et notre personnel, et un mandat de dix ans pour le vérificateur général. Le premier vérificateur général indépendant a été nommé en 1878.

Application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* au Bureau du vérificateur général du Canada

Le Bureau du vérificateur général du Canada est visé par l'alinéa 4(1)c) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en tant qu'employeur de la fonction publique du Canada — comme il est énoncé à la partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* — de 100 employés ou plus.

Notre vision et notre mission

Les énoncés de la vision et de la mission du Bureau orientent ses activités.

Notre vision

Nous sommes engagés à promouvoir, dans l'exécution du mandat que nous a confié le Parlement, une administration gouvernementale responsable, honnête et productive qui reflète un engagement envers le développement durable et, de ce fait, à produire des résultats positifs pour tous les Canadiens.

Notre mission

Le Bureau du vérificateur général du Canada effectue, en toute indépendance, des missions de vérification et des examens qui fournissent information, assurance et avis objectifs au Parlement. Le vérificateur général vise ainsi à améliorer le contrôle parlementaire sur les deniers publics et à encourager l'emploi des meilleures méthodes de gestion dans l'administration publique.

Notre travail

La principale activité du Bureau est la vérification législative — fournir des assurances fiables, pertinentes et en temps opportun et toute autre information sur le rendement financier et le rendement des programmes afin d'aider les législateurs à tenir le gouvernement comptable.

Notre organisation

Le Bureau compte trois directions générales, les Opérations de vérification, les Services corporatifs et le Bureau de direction, de même que le Bureau du commissaire à l'environnement et au développement durable. La plupart du personnel travaille à l'administration centrale, à Ottawa. Le Bureau compte des bureaux régionaux à Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Montréal et Halifax.

Nous disposons d'un effectif spécialisé, et les deux tiers environ de nos 534 employés sont des cadres intermédiaires et des vérificateurs.

Le contexte de l'équité en matière d'emploi au Bureau

Nos valeurs

L'équité en matière d'emploi est une valeur inhérente au Bureau du vérificateur général. Notre cadre stratégique s'appuie sur cinq principes qui nous guident dans la réalisation de notre mission. L'un de ces principes — *Nous apprécions nos employés* — comprend l'énoncé suivant :

> ***Nous mettons en valeur le talent et la diversité que tous et chacun apportent au Bureau.***

En 1995, nous avons lancé une initiative dans le contexte du Cadre stratégique pour trouver des moyens de permettre au personnel d'appliquer quotidiennement des habiletés de gestion des ressources humaines qui favorisent l'instauration d'un milieu de travail respectueux.

Le vérificateur général a annoncé en novembre 1997, le nouvel objectif du Bureau, l'intégration. Cet objectif a été choisi, car il touche de nombreux enjeux contemporains importants comme la diversité, l'habilitation, l'équité et les communications.

Notre structure

En janvier 1998, nous avons mis à jour le Cadre stratégique et ajouté une nouvelle stratégie d'équité en matière d'emploi — identifier les groupes sous-représentés et prendre les mesures qui s'imposent pour atteindre les objectifs du Bureau. Cette stratégie a été intégrée au Plan des ressources humaines du Bureau.

En mars 1998, la création d'un nouveau comité de niveau supérieur — le Comité des ressources humaines — a été approuvée. Ce comité est maintenant responsable de la surveillance de la mise en oeuvre du Plan des ressources humaines et du Plan d'équité en matière d'emploi.

Le Comité sur l'équité en matière d'emploi s'est engagé à assurer au travail des possibilités égales à tous les employés, y compris les membres des groupes désignés, mais pas uniquement à ceux-ci.

Des sous-comités ont été établis pour chacun des quatre groupes désignés. Le Comité sur l'équité en matière d'emploi rend compte au Comité des ressources humaines.

La mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi

L'application de la loi

Le Comité sur l'équité en matière d'emploi et ses sous-comités, auxquels siège un représentant du syndicat, représente les intérêts des groupes désignés du Bureau. Ce comité existe depuis de nombreuses années au Bureau. Chaque année, il organise des événements et des activités pour sensibiliser le personnel à l'équité et à la diversité au travail.

Pour appliquer la loi, nous avons tout d'abord préparé et tenu une enquête de déclaration volontaire en avril 1998.

À partir des résultats de l'enquête, nous avons effectué une analyse de la population active pour déterminer le degré de sous-représentation des membres des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle au 31 mars 1997. Nous avons mis à jour cette analyse et en présentons les résultats au 31 mars 1998 dans ce rapport.

Dossiers de l'équité en matière d'emploi

Nous avons mis en oeuvre des procédures pour la tenue de dossiers ordonnés et exacts sur l'équité en matière d'emploi. Nous avons aussi préparé à l'intention de nos employés des outils et des pratiques d'information sur les questions d'équité en matière d'emploi. Par exemple, nous avons maintenant un tableau d'affichage électronique qui permet à tout le personnel d'accéder rapidement à de l'information à jour sur l'équité en matière d'emploi. Nous diffusons régulièrement des avis pour rappeler aux employés qu'ils ont le droit de se déclarer volontairement en tout temps.

Activités et événements

Outre la promotion d'un milieu de travail qui appuie les valeurs et les idéaux de l'équité en matière d'emploi, nous avons tenu des activités d'appui des groupes désignés et de promotion d'un milieu de travail équitable (voir la figure 1).

Figure 1

Activités d'équité en matière d'emploi

- Participation au Salon national des carrières pour Autochtones
- Articles dans notre bulletin interne, *Interim*, sur l'équité et la diversité
- Participation à la course Terry Fox et à la vente de crocus de l'Institut national canadien pour les aveugles
- Exposé sur l'équité en matière d'emploi devant le conseil consultatif des employés
- Exposés des boursiers internationaux sur leur pays et leur culture
- Kermesse des ressources humaines du Bureau où l'on a traité d'équité et de diversité
- Réaménagement des lieux de travail pour les employés qui ont des besoins particuliers
- Formation du personnel sur le harcèlement et la discrimination
- Réaménagement des toilettes pour les rendre plus accessibles aux personnes handicapées
- Partage de l'information sur l'équité en matière d'emploi avec des organisations extérieures

Au cours de l'année, le Bureau a célébré également un certain nombre d'événements pour reconnaître les divers aspects de la diversité et accroître la sensibilisation à ceux-ci, dont des colloques et des exposés pour observer :

- **la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale**
- **la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées**
- **le Mois de l'histoire des femmes**
- **la Semaine internationale de la femme**

Recrutement et sélection

En 1997-1998, nous avons pris des mesures pour mieux faire connaître le Bureau aux membres des groupes désignés et pour tenir compte des besoins particuliers dans le processus de sélection.

Nos données sur l'équité en matière d'emploi

Les données du présent rapport datent du 31 mars 1998.

Les tableaux 4 à 7 présentent les chiffres comparatifs au 31 mars 1997. Cette année, nous avons ajouté les tableaux 8 à 10 pour présenter le nombre d'employés embauchés, promus et ayant quitté leur emploi en 1997-1998.

Nos données sur l'équité en matière d'emploi ont été préparées à l'aide de la Classification nationale des professions (CNP), établie par Développement des ressources humaines Canada. Ce système comprend 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEE) — comme il est défini à l'annexe II du *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* — et 522 groupes de base de la CNP.

Figure 2

Classification des employés du Bureau, selon la Classification nationale des professions

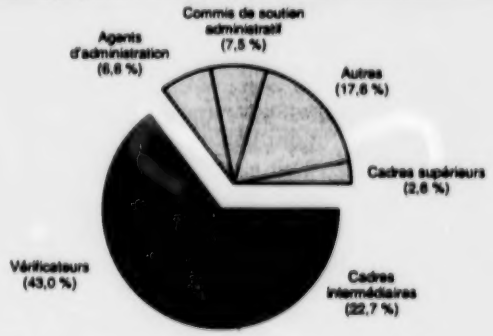
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Principaux groupes de base de la Classification nationale des professions
1– Cadres supérieurs	0012 – Cadres supérieurs
2– Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0414 – Cadres intermédiaires
3– Professionnels	1111 – Vérificateurs
4– Personnel semi-professionnel et technique	s.o.
7– Personnel administratif et de bureau principal	1221 – Agents d'administration
10– Personnel de bureau	1441 – Commis de soutien administratif

La classification de nos employés selon ce système indique que notre effectif est très spécialisé.

- Les 534 employés du Bureau entrent dans six des 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEE).
- À l'intérieur de ces CPEE, 438 employés (82 p. 100) entrent dans cinq des 522 groupes de base de la Classification nationale des professions (CNP) (voir les figures 2 et 3).
- La plupart de nos employés (65,4 p. 100) sont concentrés dans deux groupes de base de la CNP — les cadres intermédiaires (groupe 0414 de la CNP) et les vérificateurs (groupe 1111 de la CNP).

Figure 3

Répartition des employés, selon le principal groupe de base de la CNP



Les commentaires qui suivent font ressortir les points saillants des données de l'annexe.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Représentation des groupes désignés

Nous avons comparé notre représentation dans chaque groupe désigné et les données les plus récentes sur leur disponibilité au sein de la population active fournies par Développement des ressources humaines Canada, dans son rapport de 1991 sur l'équité en matière d'emploi. Nous avons utilisé les données nationales pour cette comparaison.

Femmes — Tableau 4

Les femmes représentaient 48,7 p. 100 de notre effectif au 31 mars 1998. Dans l'ensemble du Bureau, les femmes ne sont pas sous-représentées.

Les femmes sont sous-représentées au sein de trois groupes : les cadres supérieurs, les cadres intermédiaires et les professionnels. Au total, la représentation des femmes a augmenté au sein des trois groupes.

Autochtones — Tableau 5

Au Bureau, la représentation des Autochtones est d'environ la moitié de la disponibilité au sein de la population active pour ce groupe.

Les autochtones sont sous-représentés dans tous les groupes, sauf deux — le personnel administratif et le personnel de bureau.

Personnes handicapées — Tableau 6

Au Bureau, la représentation des personnes handicapées est d'environ le tiers de la disponibilité au sein de la population active. Les personnes handicapées sont sous-représentées dans tous les groupes, sauf dans celui des cadres intermédiaires.

La représentation des personnes handicapées est concentrée dans nos deux plus grands groupes, les cadres intermédiaires et les professionnels.

Membres d'une minorité visible — Tableau 7

La représentation des personnes provenant d'une minorité visible est d'environ la moitié de la disponibilité au sein de la population active.

Cette sous-représentation est plus prononcée au sein du groupe des professionnels.

Représentation des groupes désignés

Nous avons comparé notre représentation dans chaque groupe désigné et les données les plus récentes sur leur disponibilité au sein de la population active fournies par Développement des ressources humaines Canada, dans son rapport de 1991 sur l'équité en matière d'emploi. Nous avons utilisé les données nationales pour cette comparaison.

Femmes — Tableau 4

Les femmes représentaient 48,7 p. 100 de notre effectif au 31 mars 1998. Dans l'ensemble du Bureau, les femmes ne sont pas sous-représentées.

Les femmes sont sous-représentées au sein de trois groupes : les cadres supérieurs, les cadres intermédiaires et les professionnels. Au total, la représentation des femmes a augmenté au sein des trois groupes.

Autochtones — Tableau 5

Au Bureau, la représentation des Autochtones est d'environ la moitié de la disponibilité au sein de la population active pour ce groupe.

Les autochtones sont sous-représentés dans tous les groupes, sauf deux — le personnel administratif et le personnel de bureau.

Personnes handicapées — Tableau 6

Au Bureau, la représentation des personnes handicapées est d'environ le tiers de la disponibilité au sein de la population active. Les personnes handicapées sont sous-représentées dans tous les groupes, sauf dans celui des cadres intermédiaires.

La représentation des personnes handicapées est concentrée dans nos deux plus grands groupes, les cadres intermédiaires et les professionnels.

Membres d'une minorité visible — Tableau 7

La représentation des personnes provenant d'une minorité visible est d'environ la moitié de la disponibilité au sein de la population active.

Cette sous-représentation est plus prononcée au sein du groupe des professionnels.

Représentation parmi les personnes embauchées, les personnes promues et les personnes qui ont quitté le Bureau

Nous présentons dans ce rapport annuel une analyse du nombre des personnes embauchées, des personnes promues et des personnes qui ont quitté le Bureau, et le degré de représentation des membres des groupes désignés parmi ces personnes.

Embauches — Tableau 8

Soixante-sept personnes ont été embauchées au cours de l'année.

Le pourcentage des femmes embauchées a dépassé la disponibilité au sein de la population active. Dans les trois autres groupes désignés, le pourcentage des membres embauchés a été inférieur à la disponibilité au sein de la population active.

Les progrès les plus notables ont été réalisés dans l'embauche des femmes dans les groupes des cadres intermédiaires et des professionnels, et dans l'embauche de membres d'une minorité visible dans le groupe des cadres intermédiaires.

Promotions — Tableau 9

En 1997-1998, 49 personnes — 9,4 p. 100 — de tous les employés ont été promues.

Le taux de promotion dans les trois groupes désignés a dépassé celui de l'ensemble du Bureau : chez les femmes (10 p. 100), les Autochtones (22,2 p. 100), et les personnes d'une minorité visible (9,5 p. 100).

Départs — Tableaux 10

L'an dernier, le taux de départ des membres de tous les groupes désignés a été inférieur au taux d'attrition de l'ensemble du Bureau qui était de 12 p. 100.

Cependant, au niveau de la CPEE, les femmes du groupe des professionnels ont quitté le Bureau en nombre beaucoup plus élevé (19,5 p. 100).

Représentation parmi les personnes embauchées, les personnes promues et les personnes qui ont quitté le Bureau

Nous présentons dans ce rapport annuel une analyse du nombre des personnes embauchées, des personnes promues et des personnes qui ont quitté le Bureau, et le degré de représentation des membres des groupes désignés parmi ces personnes.

Embauches — Tableau 8

Soixante-sept personnes ont été embauchées au cours de l'année.

Le pourcentage des femmes embauchées a dépassé la disponibilité au sein de la population active. Dans les trois autres groupes désignés, le pourcentage des membres embauchés a été inférieur à la disponibilité au sein de la population active.

Les progrès les plus notables ont été réalisés dans l'embauche des femmes dans les groupes des cadres intermédiaires et des professionnels, et dans l'embauche de membres d'une minorité visible dans le groupe des cadres intermédiaires.

Promotions — Tableau 9

En 1997-1998, 49 personnes — 9,4 p. 100 — de tous les employés ont été promues.

Le taux de promotion dans les trois groupes désignés a dépassé celui de l'ensemble du Bureau : chez les femmes (10 p. 100), les Autochtones (22,2 p. 100), et les personnes d'une minorité visible (9,5 p. 100).

Départs — Tableaux 10

L'an dernier, le taux de départ des membres de tous les groupes désignés a été inférieur au taux d'attrition de l'ensemble du Bureau qui était de 12 p. 100.

Cependant, au niveau de la CPEE, les femmes du groupe des professionnels ont quitté le Bureau en nombre beaucoup plus élevé (19,5 p. 100).

Notre plan d'équité en matière d'emploi

Au cours des dernières années, le Comité sur l'équité en matière d'emploi a élaboré un plan d'équité en matière d'emploi qui décrit les activités et les initiatives menées pour accroître la sensibilisation à l'équité et à la diversité et améliorer les possibilités offertes au travail à tous les employés.

Notre nouveau plan d'équité en matière d'emploi

En 1997-1998, nous avons préparé le Plan d'équité en matière d'emploi pour répondre expressément aux besoins de l'article 10 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La première version du Plan porte sur une période initiale de trois ans, de 1998-1999 à 2000-2001. Il comprend des objectifs à court terme numériques visant à réduire la sous-représentation des groupes désignés au cours de cette période. Le Conseil de direction du Bureau souscrit à ces trois objectifs.

Le Plan prévoit un examen approfondi des systèmes à l'été de 1998. Cet examen s'appuiera sur les résultats de l'examen général des systèmes réalisé en 1997 et mettra l'accent sur les catégories professionnelles où les groupes désignés sont sous-représentés. L'examen portera sur les politiques et les pratiques de recrutement, de sélection, d'embauche, de perfectionnement, de formation, de promotion, de maintien en fonction, de départ et de logement.

Nous intégrerons au Plan des mesures à court terme pour éliminer tous les obstacles à l'emploi que l'examen en profondeur des systèmes pourra permettre de cerner. De plus, nous élaborerons et mettrons en oeuvre des politiques et des pratiques pour offrir de meilleures possibilités aux membres des groupes désignés en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi. Nous cernons dans le Plan des domaines où des activités nouvelles ou élargies pourraient permettre d'offrir de meilleures possibilités d'emploi aux groupes désignés :

- **recrutement à l'extérieur**
- **programme de détachement**
- **programme de mentorat**
- **gestion de la carrière et orientation professionnelle**
- **formation**
- **aménagement des locaux**

Dans le Plan, nous mettons l'accent sur les progrès recherchés dans l'ensemble du Bureau, dans tous les groupes désignés. Cependant, dans un bureau de taille plutôt réduite comme le nôtre, ce sont les deux groupes les plus importants — les cadres intermédiaires et les professionnels — qui offrent le plus de possibilités de progrès.

Consultation et communication

En 1998-1999, nous consulterons les représentants des employés, y compris les agents de négociation, au sujet de l'aide qu'ils pourraient apporter dans la communication avec les employés et la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi.

Nous veillerons à ce que cette consultation soit significative et adéquate.

Le Bureau du vérificateur général du Canada a pris un engagement à l'égard des idéaux de l'équité en matière d'emploi. L'enjeu consiste à faire en sorte que ces idéaux se répercutent sur notre effectif et notre milieu de travail.

Nous pensons que le Plan d'équité en matière d'emploi, lorsqu'il sera mis en oeuvre, constituera des progrès raisonnables vers la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi comme l'exige la *Loi*.

ANNEXE — STATISTIQUES

Notes techniques

Étendue du Rapport

Le présent rapport renferme de l'information sur nos employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus au 31 mars 1998.

Étant donné le roulement rapide d'étudiants et d'employés occasionnels, nous ne communiquons aucune information à leur sujet.

Les employés détachés auprès d'autres organisations ont été priés de remplir le questionnaire de déclaration volontaire et ils ont été inclus dans nos données.

Les employés qui étaient en congé sans solde au 31 mars 1998 ne sont pas inclus dans la population. Ces personnes recevront un questionnaire à leur retour au Bureau.

Données sur les membres des groupes désignés

Toutes les données, autres que celles ayant trait aux femmes, proviennent de la déclaration volontaire, processus par lequel les employés déclarent faire partie de l'un des trois groupes désignés. Les données sur les femmes ont été obtenues à partir d'autre information sur les ressources humaines.

Pour assurer l'intégralité et l'exactitude des données sur l'équité en matière d'emploi, les employés doivent consentir à la déclaration volontaire et avoir la possibilité de la produire.

Notre processus de déclaration volontaire, y compris le questionnaire rempli sur une base volontaire, a été amorcé en avril 1997. Les employés qui ont été recrutés depuis lors ont reçu le questionnaire lorsqu'ils ont commencé à travailler.

À n'importe quel moment pendant l'année, un employé peut remplir un questionnaire de déclaration volontaire qu'il obtiendra auprès de la Direction des ressources humaines.

Les tableaux 3 à 7 montrent la représentation des groupes désignés au Bureau en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active ainsi que des chiffres comparatifs pour l'exercice précédent. Nous pensons qu'il s'agit de la meilleure donnée statistique que nous pouvons donner pour montrer la mesure dans laquelle notre effectif est représentatif de la population active.

Nous fournissons de l'information selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEE). Dans les tableaux 4 à 7, nous présentons aussi de l'information pour les deux groupes de base de la Classification nationale des professions (CNP) auxquels appartient la majorité de nos employés — les cadres intermédiaires (groupe 0414 de la CNP), qui font partie de la CPEE 2 (cadres intermédiaires et autres administrateurs) et les vérificateurs (groupe 1111 de la CNP), qui font partie de la CPEE 3 (professionnels).

Liste des tableaux

Tableau 1 — Représentation des groupes désignés au Bureau du vérificateur général du Canada

Tableau 2 — Répartition des employés, selon le groupe désigné et la région de travail

Tableau 3 — Représentation des groupes désignés, selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Tableau 4 — Représentation des *femmes*, selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Tableau 5 — Représentation des *Autochtones*, selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Tableau 6 — Représentation des *personnes handicapées*, selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Tableau 7 — Représentation des *membres d'une minorité visible*, selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Tableau 8 — Embauches selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi — 1er avril 1997 au 31 mars 1998

Tableau 9 — Promotions selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi — 1er avril 1997 au 31 mars 1998

Tableau 10 — Départs selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi — 1er avril 1997 au 31 mars 1998

Tableau 11 — Répartition des employés, selon le groupe désigné et l'échelle de rémunération

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Tableau 1

Représentation des groupes désignés au Bureau du vérificateur général du Canada

	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Au 31 mars 1998	534	260	48,7	9	1,7	12	2,2	23	4,3
Disponibilité au sein de la population active			45,9		3,0		6,3		9,1

Tableau 1

Représentation des groupes désignés au Bureau du vérificateur général du Canada

	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Au 31 mars 1998	534	260	48,7	9	1,7	12	2,2	23	4,3
Disponibilité au sein de la population active			45,9		3,0		6,3		9,1

Tableau 2

Répartition des employés, selon le groupe désigné et la région de travail

Au 31 mars 1998

Région de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Région de la capitale nationale	477	230	48,2	7	1,5	10	2,1	21	4,4
Toutes les autres régions	57	30	52,6	2	3,5	2	3,5	2	3,5
Total	**534**	**260**	**48,7**	**9**	**1,7**	**12**	**2,2**	**23**	**4,3**

Tableau 3

Représentation des groupes désignés, selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Au 31 mars 1998

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ensemble des catégories professionnelles	**534**	**260**	**48,7**	**9**	**1,7**	**12**	**2,2**	**23**	**4,3**
Cadres supérieurs	14	2	14,3	0	-	0	-	1	7,1
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	130	30	23,1	0	-	4	3,1	7	5,4
Professionnels	257	124	48,2	2	0,8	5	1,9	14	5,4
Personnel semi-professionnel et technique	17	11	64,7	0	-	0	-	0	-
Personnel administratif et de bureau principal	42	37	88,1	4	9,5	1	2,4	0	-
Personnel de bureau	74	56	75,7	3	4,1	2	2,7	1	1,4

Tableau 2

Répartition des employés, selon le groupe désigné et la région de travail

Au 31 mars 1998

Région de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Région de la capitale nationale	477	230	48,2	7	1,5	10	2,1	21	4,4
Toutes les autres régions	57	30	52,6	2	3,5	2	3,5	2	3,5
Total	**534**	**260**	**48,7**	**9**	**1,7**	**12**	**2,2**	**23**	**4,3**

Tableau 3

Représentation des groupes désignés, selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Au 31 mars 1998

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ensemble des catégories professionnelles	**534**	**260**	**48,7**	**9**	**1,7**	**12**	**2,2**	**23**	**4,3**
Cadres supérieurs	14	2	14,3	0	-	0	-	1	7,1
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	130	30	23,1	0	-	4	3,1	7	5,4
Professionnels	257	124	48,2	2	0,8	5	1,9	14	5,4
Personnel semi-professionnel et technique	17	11	64,7	0	-	0	-	0	-
Personnel administratif et de bureau principal	42	37	88,1	4	9,5	1	2,4	0	-
Personnel de bureau	74	56	75,7	3	4,1	2	2,7	1	1,4

Tableau 4

Représentation des *femmes*, selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 1998

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	1997-1998	1996-1997
Ensemble des catégories professionnelles	**534**	**260**	**48,7**	**45,9**	**100+**	**100+**
Cadres supérieurs	14	2	14,3	17,6	81,3	71,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	130	30	23,1	31,6	73,1	64,9
Professionnels	257	124	48,2	51,9	92,9	90,9
Personnel semi-professionnel et technique	17	11	64,7	48,5	100+	100+
Personnel administratif et de bureau principal	42	37	88,1	87,6	100+	100+
Personnel de bureau	74	56	75,7	72,2	100+	100+

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Femmes		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	1997-1998	1996-1997
Cadres intermédiaires	***121***	***26***	***21,5***	***29,1***	***73,9***	***63,2***
Vérificateurs	***228***	***111***	***48,7***	***42,6***	***100+***	***100+***

Tableau 5

Représentation des *Autochtones*, selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 1998

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Autochtones		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	1997-1998	1996-1997
Ensemble des catégories professionnelles	**534**	**9**	**1,7**	**3,0**	**56,7**	**56,7**
Cadres supérieurs	14	0	-	2,8	0,0	0,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	130	0	-	1,8	0,0	0,0
Professionnels	257	2	0,8	2,0	40,0	20,0
Personnel semi-professionnel et technique	17	0	-	3,0	0,0	0,0
Personnel administratif et de bureau principal	42	4	9,5	2,4	100+	100+
Personnel de bureau	74	3	4,1	2,6	100+	100+

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Autochtones		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	1997-1998	1996-1997
Cadres intermédiaires	***121***	***0***	-	***2,7***	***0,0***	***0,0***
Vérificateurs	***228***	***1***	***0,4***	***1,2***	***33,3***	***41,6***

Tableau 4

Représentation des *femmes*, selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 1998

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	1997-1998	1996-1997
Ensemble des catégories professionnelles	**534**	**260**	**48,7**	**45,9**	**100+**	**100+**
Cadres supérieurs	14	2	14,3	17,6	81,3	71,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	130	30	23,1	31,6	73,1	64,9
Professionnels	257	124	48,2	51,9	92,9	90,9
Personnel semi-professionnel et technique	17	11	64,7	48,5	100+	100+
Personnel administratif et de bureau principal	42	37	88,1	87,6	100+	100+
Personnel de bureau	74	56	75,7	72,2	100+	100+

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Femmes		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	1997-1998	1996-1997
Cadres intermédiaires	***121***	***26***	***21,5***	***29,1***	***73,9***	***63,2***
Vérificateurs	***228***	***111***	***48,7***	***42,6***	***100+***	***100+***

Tableau 5

Représentation des *Autochtones*, selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 1998

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Autochtones		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	1997-1998	1996-1997
Ensemble des catégories professionnelles	**534**	**9**	**1,7**	**3,0**	**56,7**	**56,7**
Cadres supérieurs	14	0	-	2,8	0,0	0,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	130	0	-	1,8	0,0	0,0
Professionnels	257	2	0,8	2,0	40,0	20,0
Personnel semi-professionnel et technique	17	0	-	3,0	0,0	0,0
Personnel administratif et de bureau principal	42	4	9,5	2,4	100+	100+
Personnel de bureau	74	3	4,1	2,6	100+	100+

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Autochtones		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	1997-1998	1996-1997
Cadres intermédiaires	***121***	***0***	-	***2,7***	***0,0***	***0,0***
Vérificateurs	***228***	***1***	***0,4***	***1,2***	***33,3***	***41,6***

Tableau 6

Représentation des *personnes handicapées*, selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 1998

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Personnes handicapées		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	1997-1998	1996-1997
Ensemble des catégories professionnelles	**534**	**12**	**2,2**	**6,3**	**34,9**	**39,7**
Cadres supérieurs	14	0	-	4,1	0,0	0,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	130	4	3,1	3,3	93,9	100+
Professionnels	257	5	1,9	3,6	52,8	44,4
Personnel semi-professionnel et technique	17	0	-	5,3	0,0	0,0
Personnel administratif et de bureau principal	42	1	2,4	4,2	57,1	0,0
Personnel de bureau	74	2	2,7	6,0	45,0	68,3

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Personnes handicapées		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	1997-1998	1996-1997
Cadres intermédiaires	***121***	***4***	***3,3***	***s.o.***	***s.o.***	***s.o.***
Vérificateurs	***228***	***5***	***2,2***	***3,3***	***66,7***	***69,7***

Tableau 7

Représentation des *membres d'une minorité visible*, selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 1998

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Personnes handicapées		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	1997-1998	1996-1997
Ensemble des catégories professionnelles	**534**	**23**	**4,3**	**9,1**	**47,3**	**44,0**
Cadres supérieurs	14	1	7,1	6,4	100+	98,4
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	130	7	5,4	8,7	62,9	56,3
Professionnels	257	14	5,4	9,7	55,7	57,7
Personnel semi-professionnel et technique	17	0	-	8,7	0,0	0,0
Personnel administratif et de bureau principal	42	0	-	6,5	0,0	0,0
Personnel de bureau	74	1	1,4	10,7	13,1	13,1

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Personnes handicapées		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	1997-1998	1996-1997
Cadres intermédiaires	***121***	***7***	***5,8***	***3,9***	***100+***	***100+***
Vérificateurs	***228***	***14***	***6,1***	***14,4***	***42,4***	***43,8***

Tableau 6

Représentation des *personnes handicapées*, selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 1998

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Personnes handicapées		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	1997-1998	1996-1997
Ensemble des catégories professionnelles	**534**	**12**	**2,2**	**6,3**	**34,9**	**39,7**
Cadres supérieurs	14	0	-	4,1	0,0	0,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	130	4	3,1	3,3	93,9	100+
Professionnels	257	5	1,9	3,6	52,8	44,4
Personnel semi-professionnel et technique	17	0	-	5,3	0,0	0,0
Personnel administratif et de bureau principal	42	1	2,4	4,2	57,1	0,0
Personnel de bureau	74	2	2,7	6,0	45,0	68,3

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Personnes handicapées		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	1997-1998	1996-1997
Cadres intermédiaires	***121***	***4***	***3,3***	***s.o.***	***s.o.***	***s.o.***
Vérificateurs	***228***	***5***	***2,2***	***3,3***	***66,7***	***69,7***

Tableau 7

Représentation des *membres d'une minorité visible*, selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 1998

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Personnes handicapées		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	1997-1998	1996-1997
Ensemble des catégories professionnelles	**534**	**23**	**4,3**	**9,1**	**47,3**	**44,0**
Cadres supérieurs	14	1	7,1	6,4	100+	98,4
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	130	7	5,4	8,7	62,9	56,3
Professionnels	257	14	5,4	9,7	55,7	57,7
Personnel semi-professionnel et technique	17	0	-	8,7	0,0	0,0
Personnel administratif et de bureau principal	42	0	-	6,5	0,0	0,0
Personnel de bureau	74	1	1,4	10,7	13,1	13,1

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Personnes handicapées		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	1997-1998	1996-1997
Cadres intermédiaires	***121***	***7***	***5,8***	***3,9***	***100+***	***100+***
Vérificateurs	***228***	***14***	***6,1***	***14,4***	***42,4***	***43,8***

Tableau 8

Embauches selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

1er avril 1997 au 31 mars 1998

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ensemble des catégories professionnelles	**67**	**40**	**59,7**	**0**	**-**	**1**	**1,5**	**4**	**6,0**
Cadres supérieurs	0	0		0		0		0	
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	7	4		0		1		1	
Professionnels	46	26		0		3		3	
Personnel semi-professionnel et technique	3	2		0		0		0	
Personnel administratif et de bureau principal	0	0		0		0		0	
Personnel de bureau	11	8		0		0		0	

Comprend les personnes embauchées pour une période déterminée (trois mois ou plus) et celles qui sont embauchées pour une période indéterminée.

Personnes embauchées en % de la disponibilité au sein de la population active	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ensemble des catégories professionnelles	**67**	**40**	**59,7**	**0**	**-**	**1**	**1,5**	**4**	**6,0**
Disponibilité au sein de la population active (DPA)			**45,9**		**3,0**		**6,3**		**9,1**
Personnes embauchées en % de la DPA			**130,1**		**0,0**		**23,8**		**65,9**

Tableau 9

Promotions selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle

1er avril 1997 au 31 mars 1998

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
Ensemble des catégories professionnelles	**49**	**25**	**2**	**1**	**2**
Cadres supérieurs	1	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	15	3	0	0	1
Professionnels	23	14	2	1	1
Personnel semi-professionnel et technique	1	0	0	0	0
Personnel administratif et de bureau principal	6	6	0	0	0
Personnel de bureau	3	2	0	0	0

Comprend les promotions et les reclassifications.

Taux de promotion	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
Nombre	**49**	**25**	**2**	**1**	**2**
Taux de promotion (%)	**9,4**	**10,0**	**22,2**	**7,7**	**9,5**

Tableau 8

Embauches selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

1er avril 1997 au 31 mars 1998

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ensemble des catégories professionnelles	**67**	**40**	**59,7**	**0**	**-**	**1**	**1,5**	**4**	**6,0**
Cadres supérieurs	0	0		0		0		0	
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	7	4		0		1		1	
Professionnels	46	26		0		3		3	
Personnel semi-professionnel et technique	3	2		0		0		0	
Personnel administratif et de bureau principal	0	0		0		0		0	
Personnel de bureau	11	8		0		0		0	

Comprend les personnes embauchées pour une période déterminée (trois mois ou plus) et celles qui sont embauchées pour une période indéterminée.

Personnes embauchées en % de la disponibilité au sein de la population active	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ensemble des catégories professionnelles	**67**	**40**	**59,7**	**0**	**-**	**1**	**1,5**	**4**	**6,0**
Disponibilité au sein de la population active (DPA)			**45,9**		**3,0**		**6,3**		**9,1**
Personnes embauchées en % de la DPA			**130,1**		**0,0**		**23,8**		**65,9**

Tableau 9

Promotions selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle

1er avril 1997 au 31 mars 1998

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
Ensemble des catégories professionnelles	**49**	**25**	**2**	**1**	**2**
Cadres supérieurs	1	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	15	3	0	0	1
Professionnels	23	14	2	1	1
Personnel semi-professionnel et technique	1	0	0	0	0
Personnel administratif et de bureau principal	6	6	0	0	0
Personnel de bureau	3	2	0	0	0

Comprend les promotions et les reclassifications.

Taux de promotion	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
Nombre	**49**	**25**	**2**	**1**	**2**
Taux de promotion (%)	**9,4**	**10,0**	**22,2**	**7,7**	**9,5**

Tableau 10

Départs selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

1er avril 1997 au 31 mars 1998

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
Ensemble des catégories professionnelles	**64**	**31**	**0**	**0**	**2**
Cadres supérieurs	2	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	9	1	0	0	0
Professionnels	44	23	0	0	2
Personnel semi-professionnel et technique	0	0	0	0	0
Personnel administratif et de bureau principal	2	2	0	0	0
Personnel de bureau	7	5	0	0	0

Taux d'attrition	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
Nombre	**64**	**31**	**0**	**0**	**2**
Taux d'attrition (%)	**12,0**	**11,9**	**0,0**	**0,0**	**8,7**

Tableau 11

Répartition des employés, selon le groupe désigné et l'échelle de rémunération

Au 31 mars 1998

Échelle de rémunération	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
$	Nombre	CUM %	Nombre	CUM %	Nombre	CUM %	Nombre	CUM %	Nombre	CUM %
jusqu'à 24 999	5	0,9	3	1,2	0	0,0	1	8,3	1	4,3
25 000 - 29 999	33	7,1	25	10,8	1	11,1	0	8,3	0	4,3
30 000 - 34 999	64	19,1	51	30,4	1	22,2	1	16,7	1	8,7
35 000 - 39 999	48	28,1	43	46,9	4	66,7	0	16,7	1	13,0
40 000 - 44 999	35	34,8	21	55,0	2	88,9	1	25,0	0	13,0
45 000 - 49 999	50	44,0	24	64,2	0	88,9	1	33,3	4	30,4
50 000 - 54 999	42	51,9	21	72,3	1	100,0	1	41,7	1	34,8
55 000 - 59 999	59	62,9	26	82,3	0	100,0	1	50,0	1	39,1
60 000 - 64 999	34	69,3	13	87,3	0	100,0	2	66,7	2	47,8
65 000 - 69 999	29	74,7	6	89,6	0	100,0	0	66,7	5	69,6
70 000 - 74 999	8	76,2	1	90,0	0	100,0	0	66,7	1	73,9
75 000 - 79 999	38	83,3	15	95,8	0	100,0	2	83,3	0	73,9
80 000 - 84 999	29	88,8	5	97,7	0	100,0	1	91,7	2	82,6
85 000 - 89 999	8	90,3	1	98,1	0	100,0	0	91,7	1	87,0
90 000 - 94 999	11	92,3	1	98,5	0	100,0	1	100,0	0	87,0
95 000 - 99 999	11	94,4	2	99,2	0	100,0	0	100,0	1	91,3
100 000 +	30	100,0	2	100,0	0	100,0	0	100,0	2	100,0
Total	534	100,0	260	100,0	9	100,0	12	100,0	23	100,0

CUM % = Cumul en pourcentage

Tableau 10

Départs selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

1er avril 1997 au 31 mars 1998

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
Ensemble des catégories professionnelles	**64**	**31**	**0**	**0**	**2**
Cadres supérieurs	2	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	9	1	0	0	0
Professionnels	44	23	0	0	2
Personnel semi-professionnel et technique	0	0	0	0	0
Personnel administratif et de bureau principal	2	2	0	0	0
Personnel de bureau	7	5	0	0	0

Taux d'attrition	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
Nombre	**64**	**31**	**0**	**0**	**2**
Taux d'attrition (%)	**12,0**	**11,9**	**0,0**	**0,0**	**8,7**

Tableau 11

Répartition des employés, selon le groupe désigné et l'échelle de rémunération

Au 31 mars 1998

Échelle de rémunération	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
$	Nombre	CUM %	Nombre	CUM %	Nombre	CUM %	Nombre	CUM %	Nombre	CUM %
jusqu'à 24 999	5	0,9	3	1,2	0	0,0	1	8,3	1	4,3
25 000 - 29 999	33	7,1	25	10,8	1	11,1	0	8,3	0	4,3
30 000 - 34 999	64	19,1	51	30,4	1	22,2	1	16,7	1	8,7
35 000 - 39 999	48	28,1	43	46,9	4	66,7	0	16,7	1	13,0
40 000 - 44 999	35	34,6	21	55,0	2	88,9	1	25,0	0	13,0
45 000 - 49 999	50	44,0	24	64,2	0	88,9	1	33,3	4	30,4
50 000 - 54 999	42	51,9	21	72,3	1	100,0	1	41,7	1	34,8
55 000 - 59 999	59	62,9	26	82,3	0	100,0	1	50,0	1	39,1
60 000 - 64 999	34	69,3	13	87,3	0	100,0	2	66,7	2	47,8
65 000 - 69 999	29	74,7	6	89,6	0	100,0	0	66,7	5	69,6
70 000 - 74 999	8	76,2	1	90,0	0	100,0	0	66,7	1	73,9
75 000 - 79 999	38	83,3	15	95,8	0	100,0	2	83,3	0	73,9
80 000 - 84 999	29	88,8	5	97,7	0	100,0	1	91,7	2	82,6
85 000 - 89 999	8	90,3	1	98,1	0	100,0	0	91,7	1	87,0
90 000 - 94 999	11	92,3	1	98,5	0	100,0	1	100,0	0	87,0
95 000 - 99 999	11	94,4	2	99,2	0	100,0	0	100,0	1	91,3
100 000 +	30	100,0	2	100,0	0	100,0	0	100,0	2	100,0
Total	534	100,0	260	100,0	9	100,0	12	100,0	23	100,0

CUM % = Cumul en pourcentage